

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi guru berada pada kategori kuat. Secara umum, budaya organisasi sekolah dipegang secara kuat oleh guru dalam melaksanakan tugas fungsi dan pokok guru.
2. Komitmen organisasi guru berada pada kategori tinggi. Secara umum, guru berkomitmen terhadap organisasinya ditunjukkan dengan keinginan berusaha keras dalam setiap pekerjaan.
3. Kinerja guru berada pada kategori tinggi. Secara umum, guru memiliki kinerja sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan berada pada kategori sedang/cukup kuat.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan berada pada sedang/cukup kuat.
6. Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kategori kuat terhadap kinerja guru. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan atau penurunan di satu variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya. Sehingga apabila semakin tinggi budaya organisasi dan komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja guru, begitupun sebaliknya.

5.2. Saran

Kesimpulan di atas merujuk kepada skor rata-rata setiap ukuran, saran yang dikemukakan mengacu kepada ukuran yang memiliki rata-rata terendah diantara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut, saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, variabel X_1 (Budaya Organisasi) berada pada kategori kuat. Namun, pada variabel ini masih terdapat

Gina Mirta Wahyuni, 2018

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 11 BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

indikator yang lebih rendah dari indikator lainnya yaitu indikator berorientasi tim yang memungkinkan seorang guru ikut serta dalam setiap kegiatan secara tim atau berkelompok. Hal ini harus menjadi perhatian lebih bagi Kepala Sekolah dan jajarannya untuk memberikan dorongan atau motivasi agar guru melakukan pekerjaan secara tim atau berkelompok. Karena dengan dilakukan secara tim atau berkelompok akan memberikan lebih banyak efektifitas dan efisiensi serta keharmonisan dalam lingkungan organisasi.

2. Variabel X_2 (Komitmen Organisasi) dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi. Pada variabel komitmen organisasi ini, indikator penerimaan tujuan organisasi berkategori lebih rendah dari yang lainnya. Pada indikator ini beberapa guru belum menerima sepenuhnya terhadap tujuan organisasi. Hal ini penting diperhatikan karena apabila dalam suatu organisasi memiliki beberapa tujuan akan menjadikan tidak sejalanannya antara tujuan organisasi dengan tujuan anggota organisasi.
3. Variabel Y (Kinerja Guru) dalam penelitian ini menunjukkan kategori yang tinggi. Pada variabel kinerja guru ini, indikator kompetensi kepribadian menjadi indikator terendah dibandingkan dengan yang lainnya meskipun sama-sama berada dalam kategori tinggi. Sekolah sebaiknya memberikan imbauan dalam bentuk peraturan untuk untuk meningkatkan sikap, perilaku serta kode etik guru yang harus dilaksanakan.
4. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja guru, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan responden yang lebih banyak. Selain itu, penulis selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan mengubah variabel X_1 , X_2 , dan Y dalam penelitian sesuai dengan teori, sehingga pembahasan mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja guru akan menjadi lebih luas lagi